

NEWS LETTER

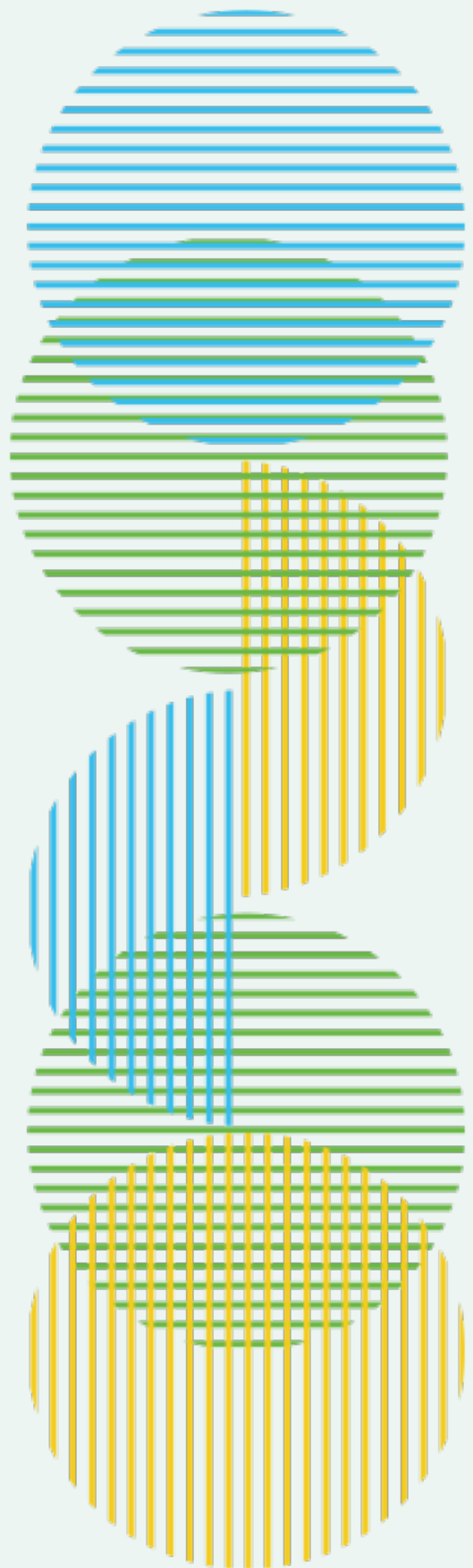
2024-06-03

Legal Issue

- 개인정보 유효기간제 폐지,
휴면계정을 복구할 수 있을까
- 인턴기간 종료 시, 업무수행능력이나 근무태도
등을 사유로 근로계약을 종료할 수 있을까

MINWHO News

- 외국환거래법위반 혐의에 따른 과태료부과
결정에 대한 이의신청 사건서 승소
- 부정당업자제재처분에 대한 취소소송서
전부 승소



Legal Issue

개인정보 유효기간제 폐지, 휴면계정을 복구할 수 있을까?

현수진 변호사

구 개인정보 보호법 제39조의6에서는, 정보통신서비스 제공자는 1년 동안 서비스 이용이 없는 이용자의 개인정보를 파기하거나 별도 분리하여 보관하도록 의무화하고 있었다. 그러나 2023. 9. 시행된 개정 개인정보 보호법은 개인정보 유효기간제를 폐지하여, 사업자들이 휴면회원의 처리와 관련하여 자율적으로 정책을 수립하여 운영할 수 있게 되었다.

이에 개정 개인정보 보호법 체계하에서 이용자의 개인정보를 수집하여 처리하는 스타트업이 휴면정책을 어떠한 방식으로 운영해야 하는지를 정리하여 살펴보겠다.

■ 서비스 특성에 따른 자율적 휴면정책 운영

개정 개인정보 보호법에서 개인정보 유효기간제를 폐지한 취지는, 개인정보처리자와 정보주체의 의사 및 서비스의 개별적 특성을 존중하여, 일률적으로 1년이라는 유효기간을 강제하는 대신 자율적으로 휴면정책 등을 정하여 개인정보를 안전하면서도 효율적으로 관리하도록 하는데 있다.

따라서, 스타트업은 법 개정 취지에 따라 자율적으로 개인정보 휴면정책을 마련하여, 서비스 특성에 맞는 기간으로 변경(예시: 6개월, 1년, 2년 등 기간을 선택)할 수 있게 되었다.

즉, 개인정보 유효기간제 폐지에 따라 모든 사업자가 모든 휴면회원의 개인정보를 일률적으로 복원하도록 강제되는 것은 아니고, 새롭게 수립한 자율적 휴면정책 기준에 따라 기존 휴면회원으로 관리되던 개인정보 중 일부를 복원하는 것이 가능해졌다고 이해하면 된다.

■ 휴면정책 변경에 대하여 이용자에게 사전 안내 필요

서비스 특성에 맞게 휴면정책을 개편하고 개인정보를 복원하기로 결정한 경우, 새로운 휴면정책을 적용하기에 앞서 이용자에게 사전 안내를 하여 이용자가 오랫동안 이용하지 않았던 인터넷 서비스의 탈퇴 여부를 스스로 결정할 수 있도록 해야 한다.

1년의 유효기간을 적용하여 별도 분리하여 보관하고 있던 개인정보를 파기하거나 휴면 상태를 해제하려는 사항은 개인정보 처리에 관한 중요한 사항이 변경된 것에 해당하기 때문에, 이용자에게 사전 안내를 할 때에는 해당 개인정보를 파기하는 것인지, 별도 분리하여 보관하던 개인정보를 통합하려는 것인지를 명확하게 기재하여 알리고, 정보주체가 이익을 제기할 수 있는 방법도 함께 알려야 한다.

특히 개인정보 보호법 개정(유효기간제 폐지)으로 인해 휴면정책을 변경하게 되었다는 사실과 휴면정책의 내용을 자세히 안내하고, 이에 따라 이용자가 개인정보 파기 또는 서비스 계속 이용 여부를 선택할 수 있다는 사실을 명확히 알릴 필요가 있다.

■ 복원한 개인정보는 종전 동의를 받은 범위 내에서만 활용

휴면회원의 개인정보를 복원할 때에는, 휴면회원 전환 이전에 정보주체로부터 동의받은 내용에 따라 복원된 개인정보를 관리하여야 하고, 당초 회원가입 시 정보주체로부터 동의받은 내용과 현재의 개인정보 처리 내용에 변경된 사항이 있는 경우에는 반드시 변경된 사항에 대하여 추가적인 동의를 받아야 합니다.

예를 들어, 마케팅을 위한 홍보를 위해 광고성 정보를 전송하려는 경우에는 정보주체로부터 마케팅 활용 동의(개인정보 보호법 제22조)와 함께 정보통신망법 제50조에 따른 수신동의 절차를 거쳤는지 여부도 반드시 확인해야 합니다. 만일 마케팅 활용 및 광고성 정보 수신에 모두 동의한 이용자에 한하여 휴면 상태를 해제하고 개인정보를 복원할 경우, 복원 회원은 모두 휴면 전환 이전에 마케팅 활용 및 광고성 정보 수신에 동의한 사실이 있으므로 광고성 정보의 발송이 가능합니다.

그러나, 휴면정책 변경사항 안내를 마케팅 또는 광고 목적으로 이용하는 것은 개인정보 보호법 및 정보통신망법에 위반되므로, 휴면정책 변경사항 안내에는 꼭 필요한 정보만을 포함시켜 아래와 같이 작성하여야 합니다.

[휴면정책 변경사항 안내문구 예시]

2023년 9월 15일 개정 개인정보 보호법이 시행됨에 따라 개인정보 유효기간제가 폐지되었습니다. 이에 따라 당사의 회원 휴면정책이 변경되어, 휴면상태로 전환되었던 회원계정은 00년 00월 00일부터 일반회원으로 전환될 예정입니다. 휴면사태 해지 이후 고객님의 개인정보는 기존 회원가입 시 동의하신 범위 내에서만 처리됩니다.

일반회원으로 전환을 원하지 않고 회원탈퇴를 원하시거나 기타 문의사항이 있으신 경우 고객센터로 연락주시기 바랍니다.

▪ 다른 법령에 따라 분리보관되는 개인정보는 계속하여 분리보관 필요

마지막으로 유의하여야 할 점은, 개인정보 유효기간제가 폐지된다고 하더라도 국세기본법, 전자상거래법 등 다른 법률에 따라 개인정보를 일정기간 이상 보관해야 하는 경우가 존재한다는 점이다.

즉, 다른 법령에 따른 보관의무를 다하기 위하여 개인정보 보호법 제21조 제3항에 따라 개인정보의 이용기간 경과 후에도 계속하여 분리보관되는 개인정보는 개정 법령 체계 하에서도 계속하여 분리보관이 필요하다.



현수진 변호사

[프로필 보기](#)

02-532-3425
hyunsj@minwho.kr

Legal Issue

인턴기간 종료 시, 업무수행능력이나 근무태도 등을 사유로 근로계약을 종료할 수 있을까

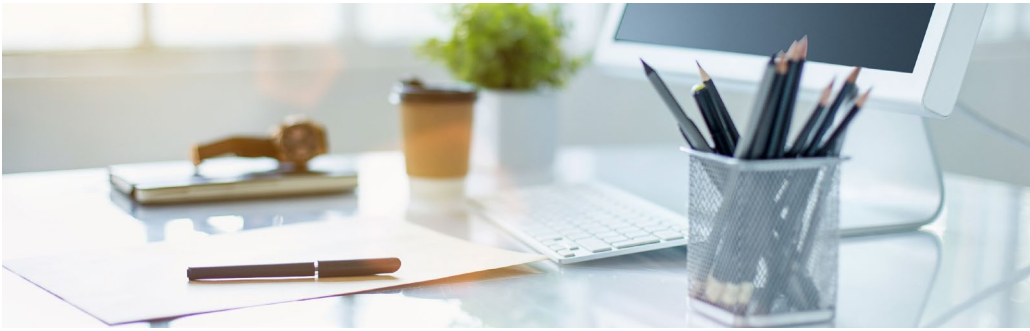
한지윤 파트너 변호사

최근 대부분의 기업이나 사업을 운영하는 개인들은 인재를 채용함에 있어, '인턴기간'이라는 제도를 탄력적으로 운용하고 있다. 일반적으로 인턴기간이란, 일정기간 동안 업무를 수행하는 과정을 지켜보고 그 주어진 기간이 지나면 정식 채용 여부를 결정하는 경우를 말한다.

이러한 인턴기간의 법률적 성질이 무엇이고, 인턴기간이 종료하거나 그 이전에 업무 수행성과 등이 미달함을 이유로 채용을 거부할 수 있을까. 이는 기업이나 사업을 운영하는 개인에게 상당히 중대한 이슈가 될 것이다.

법원은 정규 채용 즉, 정규직원으로서의 근로계약을 체결하였으나 그 이후 업무를 익히는 기간을 '수습기간'이라 하고 이러한 수습기간이 부여된 근로계약은 정식 근로계약에 해당하여 근로기준법이 전면 적용된다는 입장이다. 즉, 근로계약, 단체협약이나 사내 취업규칙 등을 종합하여 보았을 때, 인턴기간이 '정규직 채용 계약'을 이미 체결한 후 부여된 '업무 습득 기간'의미라면, 이미 정규직으로 채용된 경우이므로, 해당 근로자를 해고하기 위해서는 근로기준법에서 정한 엄격한 요건을 준수해야 한다.

반면, 법원은 정규 채용하기 이전에 정식 채용 여부를 결정하기 위한 기간인 '사용기간'이 부여된 사용근로계약이라면, 사용(試用)기간 중에 있는 근로자를 해고하거나 사용기간 만료시 본계약(本契約)의 체결을 거부하는 것은 사용자에게 유보된 해약권이 존재한다는 합의가 포함된 근로계약이라보아, 정식 근로계약보다는 근로기준법을 완화된 기준으로 해석 및 적용한다(대법원 2006. 2. 24. 선고 2002다62432 판결, 대법원 2022. 4. 14. 선고 2019두55859 판결 등). 다만, 이처럼 사용자에게 해약권이 유보된 사용근로관계의 사용기간은 사용자가 임의로 정할 수 있는 것이 아니기에 단체협약이나 취업규칙 또는 근로계약에 근거가 있어야 하고, 근로자와 사용자 간에 '합의된' 해지권을 유보라는 점이 중요한 요건이 되므로 반드시 근로자에게 구두로 설명하고 계약서에 명시해야 한다.



예컨대, 근로계약에 사용근로기간이 있음을 명문을 명시하고, 단체협약이나 사내 취업규칙에 사용기간에 관한 근거가 명문을 정해져 있는 경우로서, 근로계약의 내용에도 그 인턴기간 동안 해당 근로자의 업무능력, 대인관계 등을 평가한 후 부여된 기간 이후 다시 정규직 채용 여부를 결정하기로 정한 경우라면, 이는 위 대법원이 명시한 '해약권이 사용자에게 유보된 근로계약'으로 인턴기간이 종료된 때에 근로계약을 해지할 수 있는 사용기간제 근로계약에 해당한다.

물론 사용근로관계라 할지라도, 근로계약을 체결한 것이어서 해고의 요건과 방법에는 원칙적으로 근로기준법이 적용되어, (1) 근로기준법 제23조에 따라 정당한 사유가 있는 경우만 할 수 있고, (2) 근로기준법 제27조에 따라 해고 사유 및 해고일을 통지해야 하며, (3) 근로기준법 제26조에 따라 해고일 이전에 해야 하지만, 앞서 정리한 바와 같이, 사용근로관계는 근로자와 사용자 상호 간의 동의로 사용자에게 유보된 해약권의 행사하여 사용기간 종료 시 본채용 거부하는 것이어서 일반적인 징계해고와 그 성질을 달리하므로, 유권기관(노동청 등) 및 법원 역시 위 근로기준법 규정을 완화하여 해석한다.

이와 같이, 인턴기간은 근로계약의 문언, 단체협약의 내용, 사내취업규칙의 내용 등과 근로계약 체결의 구체적인 상황에 따라, 인턴기간 종료 시 근로계약을 해지할 수 있는지 여부가 달라진다. 따라서, 앞으로 인턴기간을 위 일정기간 이후 업무능력 등에 비추어 근로계약을 해지할 수 있는 해지권이 유보된 근로계약인 '사용계약의 사용기간으로 운영하고자 한다면, 법률전문가의 도움을 받아 제반 제도를 준비하는 것이 분쟁을 최소화하는 데에 도움이 될 것이고 마찬가지로, 이미 사용근로제도를 운영 중인 회사일 경우라도, 사용근로자에 대해 회사에게 유보된 해지권을 행사할 수 있는 경우인지 및 해지권을 행사하여 해고할 경우 어떠한 절차에 의해야 하는지 역시 법률전문가의 도움을 받아 위 (1) 내지 (3)의 요건과 절차를 확인하는 것도 노무와 관련된 분쟁을 최소화할 수 있을 것이다.



한지윤 파트너 변호사

[프로필 보기](#)

02-538-3423
hanjy@minwho.kr

MINWHO NEWS

외국환거래법위반 혐의에 따른 과태료부과 결정에 대한 이의신청 사건서 승소

외국환거래법 위반 혐의에 따른 과태료 부과 결정

법무법인 민후는 외국환거래법위반 혐의에 따른 과태료부과 결정에 대한 이의신청 사건에서 승소하였습니다.

의뢰인은 외국환거래법 상 외국환 지급절차를 위반하여 해외송금을 하였다는 이유로 수억 원의 과태료 처분을 받음에 따라 본 법인에 대응을 요청하였습니다.

본 법인은 의뢰인을 대리하여 과태료 부과 결정에 대한 이의신청을 제기하면서, 의뢰인의 해외송금 행위가 외국환거래법 상 적법한 절차에 따른 것이며, 과태료 부과 처분 사유가 불명확하다는 점을 들어 과태료 처분의 부당함을 입증하였습니다.

재판부는 본 법인의 주장을 인정하여 의뢰인에 대한 과태료 처분을 전부 취소하는 불처벌결정을 하였고, 의뢰인은 외국환거래법위반으로 인한 법적 곤란을 해소하였습니다.

부정당업자제재처분에 대한 취소소송서 전부 승소

부정당업자제재처분에 대한 취소소송서 전부 승소

법무법인 민후는 공공기관이 내린 부정당업자제재처분에 대한 취소소송에서 전부 승소하였습니다.

원고(의뢰인)는 건설업 사업자로서, 공공기관으로부터 입찰참가 제한처분을 받음에 따라 본 법인에 대응을 요청하였습니다.

본 법인은 이 사건 통지 절차가 위법하다는 점, 법령상 '하도급'의 의미에 비추어 원고는 업무를 전부 직접 수행한 것으로 보아야 하므로 처분사유가 존재하지 않는다는 점, 피고가 재량권의 한계를 일탈하였다는 점에 비추어 이 사건 처분이 위법한 처분으로 취소되어야 함을 강력히 주장하였습니다.

재판부는 본 법인의 주장을 받아들여 피고의 입찰참가 제한처분을 취소하는 원고승소 판결을 하였습니다.

본 뉴스레터의 내용 또는 기타 법률 문의가 필요하신 경우
법무법인 민후로 연락주시면 담당 변호사님의 답변을 받으실 수 있습니다.



서울특별시 강남구 테헤란로 134 포스코타워 역삼 11층 / 21층

Tel. +82-2-532-3483 Fax. +82-2-532-3486

www.minwho.kr



본 자료는 법무법인 민후에서 제공하는 일반적인 법률 정보 및 소식 자료로, 모든 법률적 상황에 적용되는 것은 아니므로, 구체적인 법적 조치에 대해서는 저희 법무법인에 문의하여 주시기 바랍니다. 또한 본 자료에 포함된 모든 내용의 저작권은 법무법인 민후에 있으므로, 무단 배포, 복사, 게재를 금합니다.